

[資 料]

教員の教育活動に対する意欲と実践に関する一考察

——アンケートによる意識調査を通して——

眞如 紀子\*・本間 啓二\*・井筒 次郎\*

大坪 敏郎\*\*・富岡 元信\*\*

(2004 年 5 月 31 日受付, 2004 年 8 月 30 日受理)

**A Study on Relationship between Teachers' Attitude and Volition on Educational Practice: Through the Use of Questionnaire Method**

Noriko SHINNYO, Keiji HONMA, Jiro IZUTSU,  
Toshiro OOTSUBO and Motonobu TOMIOKA

The purpose of this study is to investigate volition and practical status about teachers' main duty. The samples were 417 teachers (health and physical education 51%, social studies 8.8%, mathematics 8.0%, Japanese 6.6%, art 4.0, home economics 2.1%, other 11.2%) in 47 prefectural and city governments. The survey used questionnaire method. We analyzed relationship between teachers' volition and practical status in generation gap. A factor analysis extracted four factors: volition to direct extracurricular activity, volition to instruct subject, volition to train and to advance, volition to earn colleague and credit. Cronbach's alpha consisted 18 items showed internal consistency and stability. These results show that this questionnaire is a useful scale to measure teachers' attitude and volition about educational practice. Additionally this study makes it appear that teachers' generation gaps had an influence on educational practice.

**Key words:** Teachers' volition, Educational practice, Generation, Factor analysis

**キーワード:** 教員の意欲, 教育実践, 世代, 因子分析

**I. 目 的**

教員の仕事は、学校教育法 28 条に規定されているように「児童生徒の教育をつかさどる」とされる。各学校での教育目標達成に向けて、教育活動の遂行に必要なすべての仕事であり、児童生徒に直接かわることに限られたわけではない<sup>1,2)</sup>。広く校長のつかさどる校務を分担することを職務としている。その内容は、教育課程の編成、学習指導、生活指導、生徒管理、研修、家庭地域との連携、加えて部活動指導が含まれる<sup>3)</sup>。

平成 12 年度より、東京都教育委員会は教員に対

して『人事考課制度』を導入した。〔東京都学校教育職員の人事考課に関する規則 12 年度 4 月実施。〕「人事考課制度」とは教員の「人材育成」「職能発揮」が目的である。その内容は広い職務範囲を分類し、能力、情意〔意欲、態度〕、業績の 3 分野を中心に教員からの自己申告、自己評価を通して職務点検するものである<sup>4,5)</sup>。「人事考課制度」は企業における人事管理に使われ<sup>6)</sup>、「職務能力」に対するものである。日経連研究定義によると目的達成のための遂行能力「意欲、経験、適性」を指すという<sup>7)</sup>。日々の教育活動における実践は、積極的な「意欲意識」には

\* 短大教養 II 教職研究室, \*\* 教職教育 3 研究室

かならない。「教職に対するコミットメント」について、職務に努力を傾注するのは「意欲」が指標だと林<sup>8)</sup>も定義する。このことから上記の職務遂行能力の要素とされる「意欲」、その「実践」に本研究の焦点を当てた。

本研究は、自己の実践を振り返る「人事考課制度」中の自己申告部分である「教職の分類項目」<sup>4)</sup>を参考に、質問項目を組み立てた先行研究「教員の教育活動に対する意欲と実践に関する一考察」(2001, 眞如, 富田, 本間)<sup>9)</sup>を基に再度追研究を試みるものである。先行研究では、標本において体育科に偏ることなく担当教科のバランスをとることができたが、都内の一部中学校・高等学校の教員を対象としたため、結果の妥当性への課題が残った。本研究においては中学校と高等学校の教員を全国的に調査し、再度因子分析において同様の因子構造が得られるかを検討し、さらに職務に対する意欲と実践との関連を世代ごとに確認することとした。世代ごとの変化から教職のライフステージにおける課題を解明していくことは、教育現場の今日の状況の理解と改善へ極めて重要であると考ええる。

## II. 方 法

### 1. 調査の実施手続き

対象者は、全国47都道府県の国立、公立、私立中学校・高等学校の中学同窓教員1,000名に依頼し、他教科の同僚にも同窓教員を通して調査依頼をした。調査は質問紙法により2003年6月10日から7月5日を調査期間とし郵送調査により実施、結果41.5%、417名からの回答を得た。本調査は保健体育科、他教科の教員も含めた調査であり、その内訳は体育科195名、他教科222名である。

### 2. 質問紙の構成

調査用紙は「教育職場の意識調査」とした。内容は《I》校種別、国公私立別、性別、年齢、教科、学校規模、所属学年、担任の有無、校務分掌、担当部活動について、《II》職務のやりがい・満足度などについて、《III》教職全般の意欲について、《IV》困難を感じていることについて(教科指導、生徒指導、保護者との関係、人間関係)の設問で構成されている。設問1は教育活動に対する「意識」として、部活動指導(5項目)、研修研究(4項目)、教科指導(5項目)、信頼・承認への意欲(4項目)、に分類した設

問で構成したものと、設問2「教育実践」についても同様の項目を設定し、それぞれ18項目によって構成した。この項目は、先行研究<sup>9)</sup>における同様の58の質問項目から意欲と実践についての因子構造が一致する4因子を選び、因子得点の高い18項目を調査項目として選出したものである。

### 3. 質問項目の得点化

「教育活動に対する意識」についての回答を「十分そう思う」「少しそう思う」「どちらともいえない」「あまりそう思わない」「まるでそう思わない」の5段階で求め、「十分そう思う」の方向から5~1点を与えた。「教育実践」についての回答は「十分やっている」「少しやっている」「どちらともいえない」「あまりやっていない」「まるでやっていない」の5段階で求め、「十分やっている」の方向から5~1点を与えた。

## III. 結 果

### 1. 調査対象の実態

回答は45都道府県から得ることができた。その内訳は国公私立別に見ると国立校4校(1.1%)、私立校57校(15.2%)、公立校315校(83.8%)である。学校種別は中学校151校(40.2%)、高等学校210校(55.9%)、中高一貫校15校(4%)であり、公立学校が多い。専門教科別では保健体育科が195名(51.9%)、それ以外が177名(48.1%)となった。性別は男性273名(72.6%)、女性103名(27.4%)である。年齢については、23~30歳が70名(18.6%)、31~35歳が49名(13.0%)、36~40歳が62名(16.5%)、41~45歳が84名(22.3%)、46~50歳が47名(12.5%)、51~65歳が61名(16.2%)となった。男女差は男性が女性の倍以上であるが、これは学校現場の様子を表しているものであり、年齢的にはほぼ均等に回答が得られている。職位は教諭333名(88.6%)がほとんどで教頭、主幹、校長の順である。校務分掌は生活指導担当127名(33.8%)が多く、次は教務部52名(13%)である。部活動顧問の割合は運動部活動290名(77.7%)が多く、文化部活動55名(14.6%)と回答は少ない状態である。アンケート調査の結果は表1のとおりである。

表 1 調査結果

I								
職位	教諭	教頭	主幹	校長				
%	88.6	1.6	1.3	1.1				
人	333	6	5	4				
校務分掌	生活指導	教務	進路指導	庶務	保健	その他		
%	33.8	13.8	6.4	2.7	9.3	27.4		
人	127	52	24	10	35	103		
教科	保健体育	社会	数学	国語	理科	芸術	家庭	その他
%	51.9	8.8	8.0	6.6	6.4	4.0	2.1	11.2
人	195	33	30	25	24	15	8	42
部活動	運動部	文化部						
%	77.7	14.6						
人	290	55						

技術指導：している 203人  
 していない 69人

II 職務のやりがい、満足度について

		まるでそう ではない	あまりそう ではない	どちらとも いえない	どちらかと いえばそう	十分そうだ	平均値	SD
1	「教職」仕事のやり甲斐度がある	1.1%	2.1%	12.0%	32.7%	51.6%	4.30	0.9
2	「教職」の仕事に満足している	2.7%	5.6%	17.8%	46.0%	27.9%	3.91	0.96
3	指導方法や評価について研修している	1.9%	6.9%	27.1%	47.1%	17.0%	3.70	0.89
4	私は職場で役立っている	1.6%	4.3%	36.2%	34.8%	22.3%	3.71	0.95

III 現在、「意欲」を感じているか

		まるで感じ ない	あまり感じ ない	どちらとも いえない	感じる	十分感じる	平均値	SD
1	教科指導	2.1%	3.7%	18.1%	47.9%	27.7%	3.95	0.92
2	総合的な学習へのかかわり	7.2%	21.0%	42.6%	20.7%	7.7%	3.00	1.02
3	校務分掌	2.7%	7.4%	31.6%	43.1%	14.6%	3.60	0.92
4	部活動指導	2.7%	9.8%	21.5%	31.9%	32.7%	3.83	1.08
5	生活・生徒指導	1.6%	6.9%	26.9%	45.5%	19.1%	3.74	0.90
6	進路指導	1.6%	7.2%	38.6%	38.8%	13.6%	3.56	0.87
7	自己研修	2.4%	8.5%	34.3%	43.1%	11.2%	3.51	0.91

IV 困難を感じていること

		まるで感じ ない	あまり感じ ない	どちらとも いえない	感じる	十分感じる	平均値	SD
1	教科指導	5.3%	37.0%	26.6%	24.7%	6.1%	2.89	1.03
2	生活・生徒指導	4.5%	26.3%	21.5%	29.8%	17.3%	3.29	1.17
3	校務分掌	5.3%	32.4%	37.8%	17.8%	5.6%	2.86	0.96
4	職場の人間関係	11.7%	42.6%	24.5%	12.0%	9.3%	2.65	1.12
5	保護者との人間関係	9.6%	41.2%	28.2%	14.6%	6.1%	2.66	1.05

2. 「教育活動への意欲」と「教育実践」の因子分析

(1) 因子構造の検討

教員の教育活動に対する意識（意欲）と実践に関

する質問について、欠損値のあるデータを削除した有効な回答者数は376名であった。

①教育活動への意欲に関する質問の因子構造

教育活動への意識に関する質問の因子構造を検討

するため 18 項目の質問項目についての因子抽出法に主成分解（主成分分析）を用いて因子負荷行列を求めた。次に因子をより解釈しやすくするため、Kaiser の正規化を伴うバリマックス回転を施し、寄与率、固有値を検討し、解釈可能な 4 因子を抽出した。

第 1 因子で因子負荷量の高い項目は、「a02 もっと指導の工夫や指導者としての研修をしたい」「a03 部活動に新しい指導方法を取り入れて実践してみたい」「a01 部活指導はやり甲斐があると思う」などの 5 項目があり、部活動に対する「やり甲斐」「活動内容の充実希求」が明確になっている項目が中心なので第 1 因子を『部活指導意欲』と命名した。

第 2 因子で因子負荷量の高い項目は、「a14 教科学習の教材研究に、十分な時間を費やしたい」「a13 授業の準備に十分な時間がほしい」「a10 もっと教科指導の工夫や、教材研究をしたい」など 5 項目があり、教科指導充実への意欲や教材研究時間を求めているなどが中心であったので第 2 因子を『教科指導意欲』と命名した。

第 3 因子で因子負荷量の高い項目は、「a07 校

外の研修会や、研究会にできるだけ参加すべきだ」「a08 課題学習などを取り入れた授業に取り組みたい」「a09 総合的な学習など新しいことに取り組みたい」「a06 研修を通して教師としての力量を高めたい」の 4 項目があり、教員の授業工夫や教材研究、また新しい教育課程に取り組もうとする熱意などの項目が中心であったので、第 3 因子を『研修・向上意欲』と命名した。

第 4 因子で因子負荷量の高い項目は、「a18 校長や教頭、主任に認められると意欲がわいてくる」「a15 保護者から信頼される教師でありたい」「a16 保護者の対応が、もっと上手くできるようになりたい」「a17 保護者と協力して生徒指導を充実させたい」の 4 項目があり、保護者からの信頼、上司から認められたいなどの項目が中心であったので第 4 因子を『信頼・承認意欲』と命名した。

なお、この 4 因子の累積寄与率は 60.06% であり、十分な説明率を有するものと考えることができ、18 項目については表 2 のように先行研究<sup>9)</sup>における因子構造とすべて一致する結果が得られた。

## ②教育活動の実践に関する質問の因子構造

因子構造を検討するため 18 項目の質問項目つ

表 2 教育活動への意欲項目の因子分析

設問項目	部活 意欲	教科 意欲	研修 意欲	承認 意欲	平均 値	SD
a02. 部活動の指導の工夫や指導者としての研修をしたい	0.86	0.11	0.19	-0.04	3.97	1.11
a03. 部活動に新しい指導方法を取り入れて実践してみたい	0.85	0.04	0.22	0.00	4.02	1.11
a01. 部活動の指導はやりがいがあると思う	0.82	0.01	0.05	0.03	4.19	1.07
a04. 部活動を活発にするためには顧問の努力が重要である	0.69	0.11	0.05	0.27	4.51	0.85
a05. 部活動を充実させるためには十分な活動時間が欲しい	0.64	0.06	-0.03	0.26	4.09	0.99
a14. 教科学習の教材研究に、十分な時間を費やしたい	-0.03	0.81	0.08	0.22	4.29	0.80
a13. 授業の準備に十分な時間が欲しい	0.01	0.77	-0.08	0.22	4.40	0.79
a10. もっと教科指導の工夫や教材研究をしたい	0.05	0.75	0.41	-0.01	4.07	0.92
a11. 新しい指導方法を取り入れて実践してみたい	0.17	0.67	0.45	-0.03	4.05	0.87
a12. 授業が活発になるためには教師の努力が重要である	0.22	0.59	0.21	0.25	4.55	0.72
a07. 校外の研修会、研究会には、できるだけ参加すべきだ	0.10	0.02	0.74	0.28	3.75	0.93
a08. 課題学習などを取り入れた授業に取り組みたい	0.05	0.20	0.73	0.24	3.73	0.94
a09. 「総合的な学習」など新しいことに取り組みたい	0.06	0.20	0.68	0.01	3.18	1.10
a06. 研修を通して教師としての力量を高めたい	0.26	0.13	0.62	0.31	4.13	0.91
a18. 校長、教頭、主任に認められると意欲がわいてくる	0.08	-0.04	0.19	0.70	3.47	1.13
a15. 保護者から信頼される教師でありたい	0.08	0.30	0.18	0.62	4.55	0.76
a16. 保護者への対応が、もっと上手くできるようになりたい	0.16	0.31	0.17	0.53	3.98	1.00
a17. 保護者と協力して生徒指導を充実させたい	0.15	0.39	0.16	0.52	4.23	0.87
固有値	3.23	3.07	2.55	1.97		
寄与率	17.97	17.03	14.15	10.92		
累積寄与率	17.97	34.99	49.15	60.06		
Cronbach's $\alpha$ 係数	0.85	0.83	0.75	0.66		
	0.87					

主成分解、バリマックス回転

表3 教育活動への実践項目の因子分析

設問項目	部活 実践	教科 実践	承認 実践	研修 実践	平均 値	SD
b04. 部活動を活発にするために、顧問として努力している	0.90	0.11	0.18	-0.04	3.65	1.25
b01. 熱心に部活動の指導をやっている	0.89	0.06	0.12	-0.04	3.67	1.29
b03. 部活動に新しい指導方法を取り入れて実践している	0.88	0.03	0.09	0.22	3.14	1.31
b02. 部活動の指導の工夫や指導者としての研修会に参加している	0.87	0.06	0.06	0.21	3.19	1.31
b05. 部活動を充実させるため、活動時間を十分とっている	0.80	0.07	0.06	0.14	3.25	1.22
b14. 教科学習の教材研究に、十分な時間を費やしている	0.04	0.87	0.07	0.14	3.09	0.97
b13. 授業の準備に十分な時間を費やしている	0.05	0.86	-0.03	0.18	3.18	0.98
b10. 教科指導を工夫したり教材研究をしている	0.00	0.70	0.14	0.33	3.57	0.97
b12. 授業が活発になるためには教師として努力している	0.20	0.62	0.39	0.01	3.87	0.88
b11. 新しい指導方法を取り入れて実践している	0.17	0.60	0.15	0.45	3.36	0.94
b16. 保護者への対応が、上手くできるように努力している	0.07	0.05	0.87	0.13	3.74	0.84
b17. 生徒指導を充実させるため、保護者と連携を図っている	0.14	0.11	0.79	0.08	3.66	0.91
b15. 保護者から信頼されるように努力している	0.10	0.25	0.76	0.10	3.77	0.82
b18. 校長、教頭、主任に認められるように努力している	0.10	-0.02	0.58	0.33	2.99	1.01
b07. 校外の研修会、研究会には、できるだけ参加している	0.13	0.19	0.01	0.72	3.07	1.10
b09. 「総合的な学習」など新しいことに取り組んでいる	-0.02	0.15	0.28	0.67	2.85	1.17
b08. 課題学習などを取り入れた授業に取り組んでいる	0.05	0.24	0.27	0.66	3.10	1.06
b06. 研修を通して教師としての力量を高めている	0.41	0.23	0.07	0.64	3.24	3.24
固有値	4.08	3.01	2.70	2.43		
寄与率	22.67	16.73	14.98	13.47		
累積寄与率	22.67	39.40	54.68	67.86		
Cronbach's $\alpha$ 係数	0.93	0.85	0.80	0.73		
		0.88				

主成分分解、バリマックス回転

て主成分分析による因子負荷行列を求めた。次に、因子をより解釈しやすくするため、バリマックス回転を施し、寄与率、固有値を検討して解釈可能な4因子を抽出した。

第1因子で因子負荷量の高い項目は、「b04 部活動を活発にするために、顧問として努力している」「b01 熱心に部活動の指導をやっている」「b03 部活動に新しい指導方法を取り入れて実践している」など5項目があり、部活動を熱心に指導・管理していることが明確な項目が中心であったので第1因子を『部活指導実践』と命名した。

第2因子で因子負荷量の高い項目は、「a14 教科学習の教材研究に、十分な時間を費やしている」「b13 授業の準備に十分な時間を費やしている」「b10 教科指導を工夫したり、教材研究をしている」「b12 授業が活発になるために、教師として努力している」など5項目があり、教科指導充実のために意欲的に取り組んでいる項目が中心であるので第2因子を『教科指導実践』と命名した。

第3因子で因子負荷量の高い項目は、「b16 保護者への対応が上手くできるように努力している」「b17 生徒指導を充実させるため保護者と連携を

図っている」「b15 保護者から信頼されるよう努力している」など4項目があり、保護者、同僚、生徒など周囲への人間関係に気を遣っていることが中心であったので第3因子を『信頼・承認実践』と命名した。

第4因子で因子負荷量の高い項目は、「b07 校外の研修会、研究会にはできるだけ参加している」「b09 総合的な学習など新しいことに取り組んでいる」「b08 課題学習などを取り入れた授業に取り組んでいる」など4項目があり、研修会研究などに積極的に参加し、向上意欲ある項目として第4因子を『研修・向上実践』と命名した。

なお、この4因子の累積寄与率は67.86%であり、十分な説明率を有するものと考えることができ、教育活動への意欲に関する質問の因子構造と同様に、18項目について表3のように先行研究<sup>9)</sup>の因子構造とすべて一致する結果が得られた。

## (2) 因子構造についての信頼性の検討

『教育活動への意欲』の因子分析の結果から因子ごとにクロンバックの $\alpha$ 係数を算出し、各因子内の内的一貫性について検討した。その結果、第1因子「部活指導意欲」では $\alpha=0.849$ 、第2因子「教科指

導意欲」では $\alpha=0.830$ ，第3因子「研修・向上意欲」では $\alpha=0.752$ ，第4因子「信頼・承認意欲」では $\alpha=0.658$ となり，18項目全体の $\alpha$ 係数は0.865であった。

これら $\alpha$ 係数は一部低い因子もあるが， $n$ がそれほど大きくないため許容される範囲と判断し，各因子の信頼性を確認した。

『教育実践』の因子分析の結果から因子ごとにクロンバックの $\alpha$ 係数を算出し，尺度の内の一貫性について検討した。その結果，第1因子「部活動指導実践」では $\alpha=0.931$ ，第2因子「教科指導実践」では $\alpha=0.853$ ，第3因子「信頼構築実践」では $\alpha=0.804$ ，第4因子「研修向上実践」では $\alpha=0.732$ となった。なお18項目全体の $\alpha$ 係数は0.881であり，これら $\alpha$ 係数は十分に高い水準にあると考えることができ，各因子の信頼性を確認することができた。

### 3. 「教育活動への意欲」と「教育実践」の関連の検討

「教育活動への意欲」と「教育活動の実践」の各因子間でピアソンの積率相関を取ってみると，「部活動指導意欲」と「部活動指導実践」の間の相関係数が0.612，「研修・向上意欲」と「研修・向上実践」の間の相関係数が0.504，「信頼・承認意欲」と「信頼・承認実践」の間の相関係数が0.463，「教科指導意欲」と「教科指導実践」の間の相関係数が0.378であり，互いの関連を認めることができる。なお，これらの相関係数はすべて0.01水準で有意差が確認された。

また，「教科指導意欲」と「信頼・承認意欲」が0.501，「教科指導意欲」と「研修・向上意欲」が0.489，「教科指導実践」と「研修・向上実践」が0.554と相関が認められ，0.01水準で有意差が確認された。

### 4. 教員の世代別による「教育活動への意欲」と「教育実践」の検討

『教育活動への意欲』と『教育実践』の各因子における教員の年齢層による違いについて，8因子についてそれぞれ検討した。年齢層については教員の年齢を「23歳から30歳」，「31歳から35歳」，「36歳から40歳」，「41歳から45歳」，「46歳から50歳」，「51歳から63歳」の6段階に要約して「世代」とした。得点は，因子ごとに下位項目の得点を合計

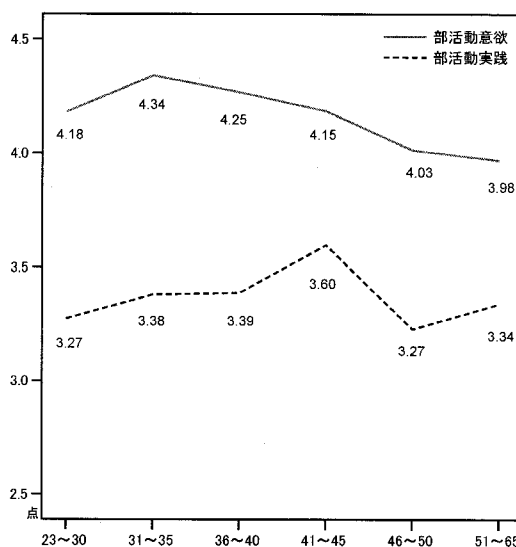


図1-1 部活動指導意欲と実践の平均点の世代比較

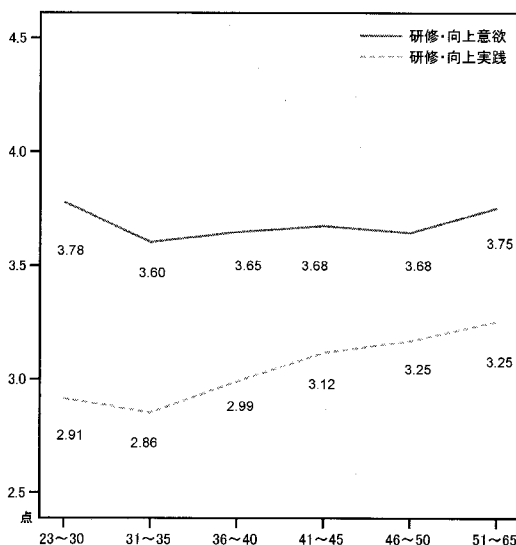


図1-2 研修・向上意欲と実践の平均点の世代比較

し，その数で割って平均値を出した合成得点で満点を5点とした。『教育活動への意欲』と『教育実践』の間に関連のある因子について，縦軸に合成得点の平均値をとり，横軸に世代をとる折れ線グラフで表し，相互の変化を比較することとした。

「部活動指導意欲」の世代ごとの平均値と「部活動指導実践」の世代ごとの平均値の増減を比較してみると図1-1のようになる。意欲については23～30

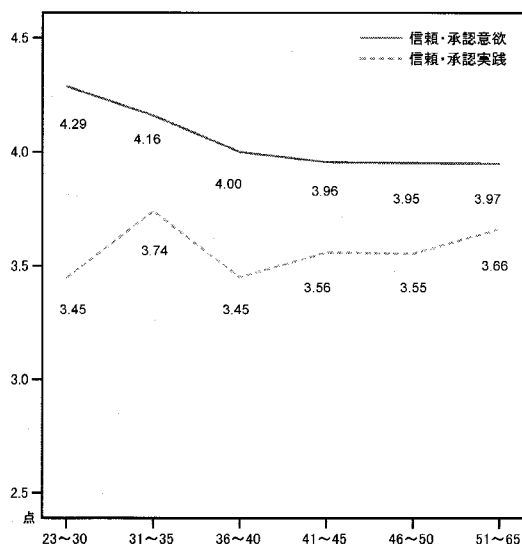


図 1-3 信頼・承認意欲と実践の平均点の世代比較

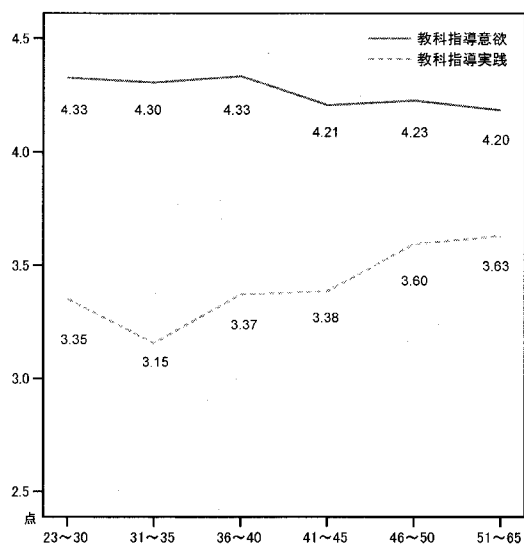


図 1-4 教科指導意欲と実践の平均点の世代比較

歳の教員になって間もない世代も 4.16 と高く、さらに 31~35 歳が最高の 4.34 の値を示し、その後、徐々に下がっていく傾向にあり、51~65 歳では 3.96 と低くなる。実践については 41~45 歳が 3.60 と高く、46~50 歳では 3.27 と低くなるが、51~65 歳では 3.34 と再び上昇している。

同様に「研修・向上意欲」の世代ごとの平均値と「研修・向上実践」の世代ごとの平均値の増減を比較してみると図 1-2 のようになる。意欲の平均値は 23~30 歳の 3.78 が最も高いが、どの世代でも高い傾向を示している。実践については 31~35 歳の 2.86 が最も低く、世代が上がるごとに高くなり、51~65 歳では 3.25 と最も高くなった。

同様に「信頼・承認意欲」の世代ごとの平均値と「信頼・承認実践」の世代ごとの平均値の増減を比較してみると図 1-3 のようになる。意欲の平均値は 23~30 歳の 4.29 が最も高く、36~40 歳の 4.00 から以降は各世代の得点平均に変化はなく、ほぼ同数の値である。実践については 31~35 歳が 3.74 と高く、23~30 歳と 36~40 歳は 3.45 と同値であり、36~40 歳以降は世代をおうごとに上昇している。

同様に「教科指導意欲」の世代ごとの平均値と「教科指導実践」の世代ごとの平均値の増減を比較してみると図 1-4 のようになる。意欲はどの世代も

平均して高く、23~40 歳までは 4.30~4.33 とほぼ同値であり、41~45 歳では 4.21 と少し下がるが、以降はほぼ同値である。実践は 31~35 歳が 3.15 と最も高いが、23~30 歳が 3.35、36~40 歳が 3.37 で以降の世代では徐々に高くなっていく。

#### IV. 考 察

中学校と高等学校の教員に対するアンケート調査によって、教育活動への意欲の構造化と教育実践の構造化を図った。教科指導、研修・研究、信頼・承認、部活動指導に対する「意欲」に関しての質問から、因子分析によって、「部活動指導意欲」「研修・向上意欲」「信頼・承認意欲」「教科指導意欲」4つの因子を抽出することができた。同様に「教育実践」の構造化では「部活動実践」「教科指導実践」「信頼・承認実践」「研修・向上実践」の4因子を抽出した。これらの因子は設問項目を立てるときに予測した先行研究の4分野と同様の内容を示し、設問項目の信頼性を確認することができた。教育活動への意欲と教育実践ともに、部活動の因子が第1因子となり、学校教育における教員の意欲と実践の大きな要因として部活動が位置づけられている現状を知ることができる。各中学校・高等学校とも、構成員の減少に伴い存立に難しい局面を迎えているといわれているが教育の一環として「人格の形成に欠かせな

い」とした教師の熱意がここに現れている<sup>10)</sup>。

世代別に見た「部活動意欲と実践」(図1-1)について世代別平均得点を見ると、23～30歳の世代は部活動への意欲はあっても実践値が低いことが表れ、多様な公務の処理が優先していることが推察される<sup>8)</sup>。31～35歳の世代は意欲の数値が最も高いことがわかる。この世代は、職務に慣れ学校での自らの位置もほぼ確立し、部活動をもって生徒の成長を援助するものと考ええる。41～45歳の世代の実践値はかなり高い、しかし意欲は下降してきている。この世代は教員の指導的立場となる時期であり、校務の範囲も広くなり多忙であり、管理職を目指すなどの大きな節目の状況が表れた世代と考えられる<sup>10)</sup>。先行研究<sup>9)</sup>では因子得点の世代別平均値を使って世代間の変化について考察したが、本研究においては因子構造の信頼性が確認できたことから、意欲と実践の得点の高さも比較するため、各因子内の項目を合計し、その数で割った平均値を合成得点として使用したことにより、結果を先行研究<sup>9)</sup>の数値と比較することができない。

「研究・研修意欲と実践」(図1-2)についての世代別平均得点を見ると、23～30歳の世代は意欲と実践の値がほぼ同じであり、採用新たに教職意欲に満ちていることがわかる。31～35歳の世代は前出の「部活動」の意欲と実践で現れた数値に反した表れ方で研究・研修の数値が低く、まさに部活動に専念せざるをえないことがわかる。これは「教師の力量を高めたい」「校内、外の研修に参加したい」などの内容であるが、意欲と実践の値に大きな差はない。若い世代が「実践的教育活動」に関心が向いているとも確認されるところである。

「信頼・承認意欲と実践」(図1-3)についての世代別平均得点を見ると、意欲は23～30歳の世代の数値が高いが、41～65歳の世代はほぼ同じ値で変化は認められない。実践では23～30歳の世代では低い、31～35歳の世代が高く表れ、36～40歳でいったん下がるが以後徐々に上昇していく。意欲は世代が高まるとともに徐々に低くなっていくが、実践では31～35歳の世代で急激な上昇が見られる。

「教科指導意欲と実践」(図1-4)について世代別平均得点を見ると、23～30歳の世代を起点として、世代が高まるにつれて、順次意欲の値は多少下がっていく。実践の値を見ると31～35歳の世代は降下

しているが、世代が高まるにつれ上昇している。初任者は自己の役割を狭く限定し、まずは授業そのことが課題であるといわれる。しかし、年齢が上がり教職の中核といえる世代期は、「教授活動での創意工夫」「授業展開の努力」「研修・研究への意欲的参加」など教師の力量を高めたい願望などの高まりは、田丸<sup>10)</sup>も指摘する教師の自信へとつながることと推察される。部活動の研修をしたい、教師の力量を高めたい、教科指導に工夫をしたい、保護者から信頼される教師になりたいなど、初任者はすべての職務に意欲を持つ気持ちの表れと考えるが、ままならない実践の様子がよく出ている。31～35歳の世代は部活動にやりがいを感じ、充実させたい、指導法を研究したいとの意欲と、上司や保護者に認められる信頼・承認意欲はかなり高い数値が現れている。しかし、教科指導や研究・研修には時間がないためか意欲も実践についても値は低い。生徒との関わりを中心とした活動が多く、自らを振り返ることができない世代と考える。31～65歳までの世代は年齢が高くなるほどに、どの分野についても意欲は少しずつ下降していることがわかる。しかし、実践の値は意欲に反して、授業工夫や教材研究、保護者対応など、どの分野についても徐々に高まりを見せている。このことは、高井良も教育方法やカリキュラムに対する関心に移行していく世代<sup>11)</sup>と指摘している。部活動実践についてのみ41～45歳の世代までが高く、以後下降していく。活動時間が十分取れない、自らのさまざまな事情などが背景にあると考える。このような教員の教育活動への意識を明確にすることができた。

今回の研究は、教員の職業能力を「意欲」を中心に捉え、世代別に見た「意欲意識」と「実践活動」との関連を検討した。以上のことから、教員のライフステージにおける「意欲・願望」と実践状況を明らかにすることができた。このことは学校組織にとっての世代バランスが経営・運営の活性化を示唆していると考ええる。しかし、男子が多く運動部顧問が多いので、本研究は主として男子の運動部顧問について世代別に見たものという限界がある。

## V. 結 論

本研究では、中学校高等学校教員の意欲的側面からの構造化(分類)と、実践的側面からの構造化(分



類)を検討すると同時に、世代によってどのような職務内容に意欲を持ち実践しているかを検討し以下の結論が得られた。

「教育活動への意欲」の構造として、4因子が抽出された。その内訳は保健体育科以外の教師も含めて、部活動への意欲的取り組みを示す「部活動指導意欲」、新しい学習指導方法を研修したいとする「研究・研修意欲」、保護者、上司に認められたい「信頼・承認意欲」、日常の授業のための教材研究を十分したい「教科指導意欲」の各因子であった。

「教育活動実践」の構造として、4因子が抽出された。その内訳は、部活動を熱心に指導・管理する「部活動実践」、教科指導充実に取り組む「教科指導実践」、保護者など人間関係に気を遣う「信頼・承認実践」、向上意欲を持つ「研究・研修実践」、教育力向上に向けた因子が明らかになった。これらの因子は、教員の意欲と実践を検討するときの尺度としての活用が可能で、今後の教育に関する研究に活かすことができるものである。

教員の世代別に見た「教育活動への意欲」と「教育実践」の変化も明確になった。各世代ともに「教育活動への意欲」が「部活動指導」、「研修・向上」、「信頼・承認」、「教科指導」のすべての分野で「教育実践」より高い値となり、一部分を除けば、全般的に若い世代ではその差が大きく、年齢が高い世代ほどその差が小さくなる傾向が見られた。

本研究の調査にあたっては、全国47都道府県から幅広く標本データをとることができ、前回の先行研究<sup>9)</sup>の結果について全国規模をもって再確認することができた。しかし、郵送依頼によるアンケート調査であるため、当然ながら返送しなかった教師の意識については分析の対象になっていない。郵送によるアンケート調査の共通の課題ではあるが、回収できたアンケートの偏り、とくに男子の運動部顧問が多く教師の実態を正確に把握することを困難にしている。今後このことを踏まえながら、調査結果を考察する必要がある。

## 参考文献

- 1) 新学校管理読本. 文部省地方化法令研究編(1987): 第一法規, pp. 102-103.
- 2) 奥田眞丈, 永岡 順(1978): 現代学校教育全集, 「教職」, 16, pp. 84-90.
- 3) 森秀男(2000): 教職の意義と職務, 学芸図書, pp. 63-83.
- 4) 東京都教育庁人事部(2000): 東京都立学校教育職員の人事考課に関する規則 12.4 施行 東京都教育庁人事部(2000): 東京都区市町村が学校教育職員人事考課に関する規則 12.4 施行, pp. 1-7.
- 5) 連見音彦(2000): 人事考課制度導入に関する検討委員会報告, 都教育庁人事部勤労課, pp. 1-19.
- 6) 日経連能力主義管理研究会編著(1968): その理論と実践, 日経連広報部, pp. 54-59.
- 7) 本寺大志(2000): コンピテンシーマネージメント, 日経連出版部, pp. 13-41.
- 8) 林 孝, 曾根田浩史ほか(1994): 教師の力量形成に及ぼす学校風土・組織文化の影響に関する実証的研究, 教諭の教職経験に注目して, 広島大学教育学部紀要, 1-16, pp. 127-140.
- 9) 眞如紀子, 富田幸博, 本間啓二(2001) 教員の教育活動に対する意欲と実践に関する一考察—中学校・高等学校教員のアンケートによる意識調査を通して—, 日本体育・スポーツ政策学会紀要, 10(1), pp. 43-58.
- 10) 田丸敏高, 戸田有一(1993): 教師の成長過程に関する試論的研究, 鳥取大学教育学部研究報告, 35(1), pp. 291-307.
- 11) 高井良健一(1994): 教職生活における中年期の危機—個人のライフヒストリー法を中心に—, 東京大学教育学部紀要, 34, pp. 323-330.
- 12) 相川勝代(1997): 教員のストレス, 長崎大学教育学部教育科学研究会紀要, 52, pp. 1-3.
- 13) 星野直之, 川本浩治, 宮下達也(2000): 今, 部活動指導者は, 体育科教育 6 月号, 大修館書店, pp. 10-17.
- 14) 佐藤克夫(1994): 高校教員の職業適応と職業観, 宮城教育大学紀要, 28(2), pp. 209-222.
- 15) 澤本和子(1981): 教師の成長・発達と学力形成, 山梨大学教育学部紀要, pp. 214-240.
- 16) 洲上克義(1992): 学校組織の人間関係, ナカニシヤ出版, pp. 56-72.
- 17) 牧 昌見, 佐藤 全(1990): 学校改善と教職の未来・日本の教育, 教育開発研究所, pp. 34-49.